

27.1.2021

Hallituksen kokous 1/2021

Aika Keskiviikko 27.1.2021 klo 10.30 - 13.35

Paikka Etäyhteyskokous / Teams-kokous

Osallistujat:

Jäsenet:

Minna Arve, puheenjohtaja
Kari Nenonen, varapuheenjohtaja
Diana Bergroth-Lampinen
Markku Jalonen
Heli Järvinen
Else-Mai Kirvesniemi
Kirsi-Marja Lievonen
Saku Linnamurto
Markus Lohi (§ 11 - 20)
Olli Luukkainen (§ 1 - 15)
Päivi Niemi-Laine

Muut osallistujat:

Harri Jokiranta, valtuutettujen puheenjohtaja (§ 1 - 19)
Maarit Ojavuo, valtuutettujen varapuheenjohtaja (§ 1 - 14)
Timo Kietäväinen, toimitusjohtaja
Tapani Hellstén, varatoimitusjohtaja
Kimmo Mikander, varatoimitusjohtaja
Reija Hyvärinen, viestintäjohtaja
Markus Mankin, sihteeri

§ 8 Tom Kåla, talousjohtaja
§ 9-12 Ari Huotari, sijoitusjohtaja
§ 13 Allan Paldanius, rahoitusjohtaja
§ 14 Mika Gylén, HR-johtaja

1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Todettiin kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

2 Kahden pöytäkirjantarkastajan valitseminen

Esitys	Hallitus valitsee tämän pöytäkirjan tarkastajiksi jäsenet Diana Bergroth-Lampinen ja Markku Jalonen.
Päätös	Hyväksyttiin päätösesitys.

27.1.2021

3**Asialistan hyväksyminen kokouksen työjärjestykseksi**

- Esitys** Hyväksytään asialista kokouksen työjärjestykseksi.
- Käsittely** Puheenjohtaja esitti, että kohdan 6 käsittely siirretään aikataulusyistä viimeiseksi. Asia voidaan käsitellä, mikäli se voi tapahtua ennen klo 13.30. Muutoin käsittely siirtyy 2.3.2021 pidettävään seuraavaan hallituksen kokoukseen.
- Päätös** Hyväksyttiin puheenjohtajan päätösesitys.

4**Kevan hallituksen tarkastus - ja riskienhallintavaliokunnan 20.1.2021 pöytäkirja**

Liite 4/1

- Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan 20.1.2021 kokouksen pöytäkirjan.
- Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

5**Kevan hallituksen palkitsemisvaliokunnan 12.1.2021 kokouksen pöytäkirja**

Liite 5/1

- Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi hallituksen palkitsemisvaliokunnan 12.1.2021 kokouksen pöytäkirjan, joka on tarkastettu ja hyväksytty 20.1.2021 sähköpostihyväksyntänä.
- Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

6**Kevan maine- ja sidosryhmätutkimustulosten esittely**

Liite 6/1

- Pohjoisranta BCW:n edustajat Account Director Johanna Saarinen ja VP, Director Katja Espo kertoivat Kevan maine- ja sidosryhmätutkimuksen tuloksista.
- Esitys** Hallitus merkitsee katsauksen tiedoksi.
- Käsittely** Puheenjohtajan esityksestä asian käsittely siirrettiin seuraavaan 2.3.2021 hallituksen kokoukseen, koska asiaa ei ehditty käsitellä suunnitellussa aikataulussa.
- Päätös** Hyväksyttiin puheenjohtajan päätösesitys.

7**Sidosryhmäohjelma**

7/1

Kevassa on valmistunut Kevan sidosryhmäyhteistyötä kuvaava ja linjaava sidosryhmäohjelma. Sidosryhmäohjelman laatimisen yhteydessä on käyty lävitse myös juuri valmistuneen sidosryhmätutkimuksen sisältämä palaute, erilaiset sidosryhmien esittämät odotukset ja toiveet sekä kehittämissuhteet Kevan toimintaa kohtaan. Kevassa sidosryhmätiimi käy lävitse vuosittain sidosryhmäohjelman tavoitteet ja toimenpiteet sekä arvioi ohjelman toteutumista ja muutostarpeita.

27.1.2021

- Esitys** Hallitus merkitsee tiedoksi liitteen 7/1 mukaisen sidosryhmäohjelman.
- Päätös** Hyväksyttiin päätösesitys.

8**Budjetinseuranta 1.1. - 31.12.2020**

Liite 8/1

Liitteenä olevan budjetinseurannan luvut tarkentuvat tilinpäätöksen valmistumisen yhteydessä. Esimerkiksi joidenkin sijoitusten arvostukset päivittyvät vielä.

Kevan hallitus hyväksyi maaliskuussa 2019 uuden strategian, jonka keskeiset tavoitteet ovat: alan tehokkain toimija, alan paras asiakas-kokemus ja sijoituksissa maan kärkeä. Näistä on johdettu vuoden 2020 strategiset mittarit ja niille tavoitearvot.

Budjetinseurantaraportin ensimmäisellä sivulla on Kevan strategiamittarien tulokset vuodelta 2020. Tavoitteen saavuttaminen osoitetaan vihreällä värillä ja tavoitteesta jääminen punaisella.

Henkilöasiakkaiden tyytyväisyys saavutti tavoitteensa. Myös eläkepäätösten palvelutaso saavutti tavoitteensa. Työnantajien tyytyväisyys sen sijaan jäi tavoitteesta. Syynä tähän oli sekä aitoa tyytyväisyyden laskua että rakenteellinen muutos vastaajajoukossa. Rakenteellinen muutos tarkoitti sitä, että aiemmin eläkeinfojen asiakastyytyväisyyden tulokset summautuiivat työnantajan asiakastyytyväisyyteen, vuoden 2020 alusta ne summautuiivat henkilöasiakkaiden asiakastyytyväisyyteen. Näissä tilaisuuksissa on perinteisesti ollut varsin korkea asiakastyytyväisyys.

Sijoitustuottoa suhteessa vertailuryhmään (Varma, Ilmarinen, Elo, VER) ei kyetty vielä laskemaan, koska muut eläke toimijat eivät ole vielä julkaisseet viime vuoden tuloksiaan. Kevan oma sijoitusten reaalityttö 10 viime vuodelta saavutti tavoitteensa.

Kustannustehokkuutta mitataan hoitokustannusprosentilla. Siihen vaikuttaa toisaalta jäsenyhteisöjen palkkasumman koko ja sen jakauma eri kokoiisiin työnantajiin sekä toisaalta Kevan toimintakulujen ja poistojen määrä (kuntasektorin osuus). Kustannustehokkuuden tavoite saavutettiin etenkin koska toimintakulut alittivat budjetin selvästi.

Viimeisten parin kolmen vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on kasvanut huolestuttavasti sekä julkisessa että yksityisessä eläkejärjestelmässä. Tavoitteeksi asetettiin tämän kehityksen kääntäminen, vaikkakin työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuteen vaikuttaa moni muukin asia kuin Kevan toimenpiteet. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus saavutti tavoitteensa ja alustavasti näyttää siltä, että negatiivinen kehitys on vähintäänkin pysähtynyt.

Sivulla 2 on strategiamittarien kuvaus.

Budjetinseurantaraportin kolmannella sivulla olevan tuloslaskelman mukaan vuoden 2020 markkina-arvoinen kokonaistulos oli 2 256

27.1.2021

miljoonaa euroa, mikä alitti jonkin verran budjetoidun tuloksen. Tulos kuitenkin parani selvästi tammi-syyskuun tilanteeseen nähden, jolloin se oli vielä selvästi miinuksella. Muutos johtui sijoitustuloksesta, joka oli sijoitustoiminnan kulujen jälkeen 2 578 miljoonaa euroa ja 4,6 prosenttia. Syyskuun lopun tilanteeseen verrattuna sijoitustulos kohentui 4 miljardia euroa.

Kevan jäsenyhteisöjen vuoden 2020 palkkasumma jäi budjetista alle prosentin ja oli 18 487 miljoonaa euroa. Kasvua vuoden 2019 palkkasummaan oli 2 prosenttia. Maksutuloa kertyi 5 459 miljoonaa euroa, mikä ylitti budjetin. Syynä tähän oli Työllisyysrahastolta saatavat korvaukset, joita Keva sai 202 miljoonaa euroa, 74 miljoonaa enemmän kuin oli budjetoitu. Eläkemeno oli 5 728 miljoonaa, hyvin lähellä ennakoitua. Maksutulon ja eläkemenon erotus, rahoituskate, oli miinukselle 265 miljoonaa euroa, 24 miljoonaa budjetoitua vähemmän.

Toimintakulut yhteensä olivat 76,9 miljoonaa euroa eli 4,5 miljoonaa ja 5,5 prosenttia alle budjetin. Sekä henkilöstökulut, it-kulut, sijoitusten säilytyspalkkiot että muut toimintakulut alittivat budjetin. Hoitokulukorvauksia Keva sai valtiolta, kirkolta ja Kelalta noin 17 miljoonaa euroa, tämä luku tarkentuu vielä tilinpäätökseen.

Sivun 3 alaosassa esitetään kokonaisraamin toteuma. Vuoden 2020 toimintakulut ja käyttöomaisuusinvestoinnit yhteensä olivat 79,1 miljoonaa euroa, noin 7,7 miljoonaa alle budjetin.

Sivulla 6 on listattu merkittävimmät käyttöomaisuusinvestoinnit. Koko vuoden toteutuneet Investoinnit olivat noin 2,1 miljoonaa euroa eli selvästi alle budjetin. Eläkkeiden maksujärjestelmän uudistamisessa (Emma-hanke) lopetettiin yhteishanke Varman kanssa ja Kevan toimittajalta saamat sopimuskorvaukset ylittivät vuoden 2020 kyseisen hankkeen kulut noin miljoonalla eurolla. Ilman sopimuskorvauksia käyttöomaisuusinvestoinnit yhteensä olisivat olleet hyvin lähellä budjetoitua. Emma-hankkeen loppuun viennin tapaa suunnitellaan parasta aikaa ja selvää on, että tästä aiheutuu kustannuksia. Euromääräisesti toiseksi merkittävin hanke eli Eläkemaksujen laskentajärjestelmä (Massi) saatiin kesällä 2020 valmiiksi ja tuotantokäyttöön.

Sivulla 7 on muun julkisen sektorin kuin kuntasektorin eläkemenot ja maksutulot vuodelta 2020. Eläke-ennakoita Keva sai valtiolta, kirkolta ja Kelalta jonkin verran enemmän kuin kyseisiä eläkkeitä maksettiin. Maksutuloa Keva keräsi valtiolle ja kirkolle 1 652 miljoonaa euroa.

Sivulla 8 on toimintakulut toiminnoittain 1.6. voimaan tulleen uuden organisaation mukaisesti. Samalla tavalla jaoteltuna ovat myös matkakulut, edustusmenot ja ostopalvelut. Kaikki uudet toiminnot alittivat budjettinsa. Koronavirustilanne vaikutti erityisesti matka- ja edustuskuluihin, ne jäivät selkeästi alle budjetin. Edustusmenoryhmään kirjataan myös lahjoitukset. Mahdollistavien toimintojen toteuma sisältää Aalto-yliopiston lahjoitusprofessorin alkuvuoden maksun (28 000 euroa).

Sivulla 9 on henkilötyövuodet toiminnoittain. Koko Kevan alitti budjetin noin 7 htv:llä, suurin osa toiminnoista alitti myös oman htv-budjettinsa.

27.1.2021

Kaiken kaikkiaan vuoden 2020 taloudellinen kokonaistulos muodostui varsin hyväksi. Sijoitustulos parani merkittävästi vuoden viimeisellä neljänneksellä. Myös maksutulo ja taustalla ollut kunta-alan palkkasumma kehittyivät paremmin kuin pandemian alkuvaiheessa ennakoitiin. Kevan omat toimintakulut alittivat budjetin merkittävästi. Strategiamittareista viisi saavutti tavoitteensa, yksi jäi tavoitteesta ja yhtä ei vielä kyetty laskemaan.

Esitys Hallitus merkitsee tiedoksi vuoden 2020 budjetin seurantaraportin.

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

9

Sijoituskatsaus

Sijoitusjohtaja Ari Huotari antaa kokouksessa sijoituskatsauksen.

Esitys Hallitus merkitsee tiedoksi kokouksessa annetun sijoituskatsauksen.

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

10

Kevan sijoitustoiminnan riskienhallinta ja suunnitelma vuodelle 2021

Liite 10/1

Kevan sijoitustoiminnan riskienhallintaan ja sen vuosisuunnitteluun liittyvää asiakirjaa käsiteltiin eläkelaitoksen hallituksessa ensimmäistä kertaa vuoden 2009 osalta. Hallitus käsitteli asiakirjaa vuoden 2008 lopulla ja sittemmin vuoden 2009 alussa. Näissä käsittelyissä päädyttiin oheisen liitteen kaltaiseen lähestymistapaan.

Asiakirja on laaja, ja se kattaa sijoitustoimintaan liittyvän riskienhallinnan kokonaisuuden siten, että asiakirjassa on asiallisia liittymiä, osin myös päällekkäisyyksiä, muihin eläkelaitoksen riskienhallintaan liittyviin asiakirjoihin. Hallituksen aiemmissa käsittelyissä kuitenkin päädyttiin siihen, että nämä päällekkäisyydet ovat perusteltuja. Näin voidaan varmistaa, että eläkelaitoksella on koko sijoitustoiminnan riskienhallinnan kattava perusdokumentti. Lisäksi jokainen asiakokonaisuus dokumentin sisällä on pyritty kirjoittamaan siten, että sitä erikseenkin tarkastellessa se kattaa koko kyseisen aihealueen. Tämä johtaa luonnollisesti siihen, että myös dokumentin sisällä on asiallisia päällekkäisyyksiä.

Asiakirjan tarkoituksena on sekä kuvata eläkelaitoksen sijoitustoiminnan riskienhallinnan periaatteita että osaltaan myös ohjata eläkelaitoksen sijoitustoiminnan riskienhallintaa ja sen suunnittelua. Asiakirjan laatimiseen ja sen rakenteeseen ovat merkittävästi vaikuttaneet myös Finanssivalvonnan edustajien havainnot ja kannanotot.

Vuodelle 2020 hyväksytyyn asiakirjaan verrattuna nyt käsittelyssä olevaan asiakirjaan ei ole tehty rakenteellisia muutoksia. Asiakirja on päivitetty ajan tasalle toiminnan muutosten ja niiden kuvausten sekä suunnitelmien ja toteutettujen toimenpiteiden osalta. Isoin muutos on ollut 1.6.2020 voimaan tullut Kevan uusi prosessipohjainen organisaatio.

27.1.2021

Riskienhallinnan käytännön kehitystyöhön liittyen asiakirjassa on lyhyesti kuvattu keskeisimpiä tällä hetkellä tiedossa olevia sijoitustoiminnan riskienhallinnan kehittämishankkeita vuonna 2021.

Hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta käsitteli asian kokouksessaan 20.1.2021.

Esitys Hallitus hyväksyy liitteenä 10/1 olevan asiakirjan.

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

11

Finanssivalvonnan tarkastusraportti

Liitteet 11/1-2 (salassa pidettävä JulKL 24.1 § 15 k)

Hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta käsitteli asian kokouksessaan 20.1.2021.

Esitys Hallitus merkitsee tiedoksi liitteen 11/1 ja hyväksyy liitteen 11/2.

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

12

Sijoitustoiminnan johtoryhmän pöytäkirjat

Liitteet 12/1-3 (salassa pidettävä, JulKL 24 § 1 mom. 17 kohta)

Esitys Hallitus merkitsee tiedoksi sijoitustoiminnan johtoryhmän pöytäkirjat.

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

13

Eläkejärjestelmien yhdistämisen valmistelun tilannekatsaus

Liite 13/1

Eäkejärjestelmien yhdistämistä valmisteleva työryhmän työ on edennyt vaiheeseen, jossa käsitellään keskeisimpiä yhdistämiseen liittyviä ratkaisuja. Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut ehdotus valittavaksi neutralointitekniikaksi jatkovalmistelua silmällä pitäen. 12.2.2021 työryhmän (ns. pääryhmä) kokouksessa on odotettavassa työryhmän jäsenten kannanottoja valittavasti neutralointitekniikasta.

Rahoitusjohtaja Allan Paldanius, joka on työryhmässä Kevan nimeämä asiantuntijajäsenä, selostaa valmistelutilannetta kokouksessa.

Esitys Hallitus merkitsee tiedoksi Paldaniuksen katsauksen ja liitteen 13/1.

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

14

Kevan tulospalkkiojärjestelmän uudistus vuodelle 2021 sekä Kevan tulospalkkiomatriisi vuodelle 2021

Liitteet 14/1-2

Kevan hallintosäännön 12 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan Kevan hallitus päättää Kevan tulospalkkiojärjestelmästä.

27.1.2021

Kevan hallitus päätti kokouksessaan 11.11.2020 asettaa palkitsemisvaliokunnan muun muassa valmistelemaan tulospalkkiojärjestelmän uudistamista. Palkitsemisvaliokuntaan valittiin hallituksen jäsenet Arve, Nenonen, Lohi, Lievonen ja Niemi-Laine.

Palkitsemisvaliokunta kokoontui kaksi kertaa, 3.12.2020 ja 12.1.2021.

Palkitsemisvaliokunnassa on käsitelty toimiston valmistelemaa uudistusta tulospalkkiojärjestelmään. Palkitsemisvaliokunta on antanut toimistolle valmisteluun ohjausta mm. seuraavasti: uudistus toteutetaan nykyisen mallin pohjalta, palkitsemiseen tuodaan yksikkökohtaiset tavoitteet ja avainhenkilöitä voidaan palkita paremmin kuin muuta henkilöstöä. Uudistuksen valmistelussa on myös otettava erityisesti huomioon mallin yksinkertaisuus ja ymmärrettävyys, jotta malli voidaan viestiä henkilöstölle.

Liitteessä 14/1 on esitelty valmisteltu uudistus. Tulospalkkiosumma määräytyisi edelleen nykyisenkaltaisen tulospalkkiomatriisin perusteella. Uudistuksessa kasvatettaisiin tulospalkkiosumma kaksinkertaiseksi. Toinen puoli siitä jaetaan henkilöstön suorituksen arvioinnin perusteella, kuten aiemminkin. Käytännössä uudistuksessa siis säilytettäisiin nykyinen tulospalkkiomalli sellaisenaan. Toinen puoli tulospalkkiosummasta jaettaisiin yksikkökohtaisten tulosten perusteella henkilöstölle.

Käytössä olevassa tulospalkkiojärjestelmässä tulospalkkiosumman jaossa otetaan huomioon kunkin henkilön palkka ja se, miten paljon henkilö on ollut tulosvuonna työssä. Työssäolossa vähentävinä tekijöinä lasketaan mukaan osa-aikaisuus, poissaolot ja se, jos henkilö on ollut vain osan vuotta Kevaan työsuhteessa. Henkilön suorituksen arviointi perustuu kehityskeskustelussa annettuun palautteeseen ja tehdään yhteistä arviointikehikkoa apuna käyttäen. Eritasoiset arvioinnit oikeuttavat suhteessa erikokoisiin tulospalkkioihin. Tulospalkkiosumma jaetaan siten, että lasketaan kunkin henkilön osuus ottaen huomioon mainitut tekijät: palkka, työssäolo ja suoriutuminen. Jaossa samanlaisen suoritusarvioinnin omaavat henkilöt saavat täsmälleen yhtä suuren tulospalkkion, jos heidän palkkansa ja työssäolonsa ovat samat. Jos näissä on eroa, tulospalkkiot eroavat samassa suhteessa.

Uudistus rakentuu saman periaatteen mukaan. Jos henkilöiden palkka ja työssäolo on sama, he saavat samankokoisen tulospalkkion, jos heidän yksiköidensä tulokset ovat samanlaiset. Jos toinen yksikkö saavuttaa toista yksikköä paremman tuloksen, tulospalkkiot eroavat toisistaan samassa suhteessa. Kun malli on hyvin pitkälti samankaltainen kuin käytössä oleva järjestelmä, uudistus on viestittävässä henkilöstölle. Ehdotettavaa uudistusta on käsitelty myös Kevan yhteistoimintaryhmän kokouksessa 15.1.2021.

Uudistuksessa on otettu huomioon myös tavoite, että avainhenkilöitä tulisi palkita suhteessa paremmin. Tämä on ehdotettu toteutettavaksi käyttäen Kevassa käytössä olevaa HAY-vaativuudenarviointijärjestelmää. HAY-järjestelmässä ylimpiä tehtävien vaativuusluokkia voidaan pitää avaintehtävinä yksiköiden onnistumisen kannalta. Käytännöissä näihin tehtäviin

27.1.2021

lukeutuu yksiköiden johto, esimiehet sekä ylimmät asiantuntijatehtävät. Esityksessä ehdotetaan, että näillä tasoilla olevat saavat korotetut tulospalkkiot yksiköiden tuloksista palkittaessa. Myös toimintojen johtajat kuuluvat samaan ylimpään luokkaan kuin yksiköiden johtajat. Toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajien tulospalkkioista tehdään laskennallinen ehdotus ja hallitus päättää lopullisen tulospalkkion määrän, kuten henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvasta tulospalkkion osastakin. Liitteessä on kuvattu myös ehdotetun mallin muut tarkemmat ehdot koskien tiettyjä erityistilanteita.

Liitteessä 14/2 on esitelty yksiköiden tavoitteet ja mittarit. Suurimmalla osalla yksiköitä on kolme mittaria, joihin asetetut tavoitteet tukevat yksikön johtamista ja strategisten tavoitteiden toteutumista. Kullekin mittarille on asetettu vaihteluväli tai porrastus, jolla mittari saa tietyn arvon. Lisäksi mittareilla on keskinäiset painokertoimet, joiden perusteella yksikön kokonaistulos voidaan laskea. Jokaisen yksikön kokonaistulokselle saadaan näin arvo, joka voidaan ilmaista luvuilla 0 - 100 %.

Palkitsemisvaliokunnassa käsiteltiin toimistossa valmisteltua uudistusta ja hyväksyttiin se esitettäväksi hallitukselle. Johtoryhmä on tarkistanut yksiköiden mittarit ja tavoitteet kokouksessaan 19.1.2021.

Palkitsemisvaliokuntatyön lisäksi toimistossa on valmisteltu toiminta- ja taloussuunnitelmassa sekä talousarviossa asetetut tavoitteet huomioon ottava tulospalkkiojärjestelmän tulospalkkiomatriisi vuodelle 2021. Tämä on liitteen 14/1 lopussa. Tulospalkkiomatriisin rakenne ja tunnusluvut vastaavat pääosin vuodelle 2020 vahvistettua tulospalkkiomatriisia. Tavoitelukujen osalta tasoa ja skaalausta on tarkistettu. Esityksessä työnantajien asiakastyytyväisyyttä kuvaavan NPS-mittarin tavoitearvoja on laskettu säilyttäen mittarin tavoitteellisuus. Tavoitelukujen keskinäistä painotusta esitetään muutettavaksi siten, että kustannustehokkuuden painoarvo nousee suurimmaksi. Perusteena tähän on se, että jos tulospalkkiojärjestelmään otetaan mukaan yksikkökohtaiset tavoitteet, tämä vahvistaa erityisesti toiminnallisten tavoitteiden osuutta palkittavissa tavoitteissa. Kustannustehokkuuden painotuksen vahvistaminen matriisissa on luontevaa, koska tämän keskeisen strategisen mittarin toteutus ratkaistaan parhaiten koko Kevan tasolla.

- Esitys** Hallitus hyväksyy liitteissä esitetyt uudistukset tulospalkkiojärjestelmään, tulospalkkion ehdot sekä tulospalkkiomatriisin vuodelle 2021.
- Käsittely** Puheenjohtaja esitti, että asia jätetään pöydälle.
- Päätös** Hyväksyttiin puheenjohtajan esitys.

15

Compliancen vuosisuunnitelma 2021

Liite 15/1

Compliancella on toimintaohjeen mukaan oltava hallituksen kullekin toimintavuodelle hyväksymä vuosisuunnitelma, jossa kuvataan toiminnan painoalueet ja käytettävät resurssit.

27.1.2021

Hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta käsitteli asian kokouksessaan 10.12.2020:

"Käsittely Varapuheenjohtaja Nenonen Luukkaisen kannattama esitti, että vuosisuunnitelma palautetaan toimiston valmisteltavaksi. Suunnitelman kohdassa 1 compliancen tehtäväksi hallituksen osaamisen arviointia. Mikäli kyseinen tehtävä on vuosisuunnitelmassa, on suunnitelmasta käytävä täsmällisesti ilmi, mikä compliance officerin rooli on osaamisen arvioinnissa.

Päätös Valiokunta päätti palauttaa asian toimiston valmisteltavaksi."

Hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta käsitteli asian toisen kerran kokouksessaan 20.1.2021.

Esitys Hallitus hyväksyy oheisen liitteen 15/1 mukaisen compliancen vuosisuunnitelman 2021.

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

16

Työelämän kehittämistyöryhmän (Tyker) nimittäminen

Kevan hallintosäännön (23.9.2020) 6 §:n mukaan hallitus valitsee toimikaudekseen työelämän kehittämistyöryhmän ja määrää yhden jäsenistä puheenjohtajaksi. Työryhmään kuuluu vähintään 16 jäsentä ja enintään 18 jäsentä, joista neljä valitaan kunnallisten pääsopijajärjestöjen esityksestä ja kaksi kunnallisen työmarkkinalaitoksen esityksestä sekä vähintään kuusi jäsenyhteisöjen ehdottamista henkilöstä. Työryhmässä ovat edustettuina myös valtiotyönantaja ja valtion henkilöstöä edustavat järjestöt sekä evankelisluterilainen kirkko työnantajana ja kirkon henkilöstöä edustavat järjestöt.

Työelämän kehittämisryhmä on päätösvaltainen, kun vähintään puolet jäsenistä on läsnä.

Jos sekä puheenjohtaja että varapuheenjohtaja ovat poissa tai esteellisiä, toimieliin valitsee kokousta tai asian käsittelyä varten tilapäisen puheenjohtajan.

Työelämän kehittämistyöryhmän tehtävänä on tukea, arvioida ja kehittää Kevan toteuttamaa julkisen alan työntekijöiden työkyvyn vahvistamisen ja työkykyriskien vähentämiseen liittyvää palvelu- ja kehittämistyötä. Ammatillisen kuntoutuksen ja työkyvyttömyyseläkkeiden seuranta ja ohjausta varten on erillinen alatyöryhmä, jonka työelämän kehittämistyöryhmä nimittää.

Toimieliin kokoontuu puheenjohtajan kutsusta.

Kokouskutsu ja esityslista lähetetään jäsenille ja muille läsnäoloon oikeutetuille vähintään seitsemän päivää ennen kokousta.

27.1.2021

Esitys

Hallitus valitsee toimikaudekseen työelämän kehittämistyöryhmään seuraavat henkilöt:

Johdon neuvonantaja Keijo Karhumaa, JAU ry
Työmarkkina-asiamies Marko Heikkinen, JAU ry
Edunvalvontajohtaja Anne Sainila-Vaarno, Sote ry
Edunvalvonta-asiantuntija Juha Honkakoski, Sote ry
Erityisasiantuntija Teija Golnick, Juko ry
Tutkimuspäällikkö Jukka Vänskä, Juko ry
Työmarkkinalakimies Kari Eskola, Juko ry (Valtion ja kirkon henkilöstö)
Henkilöstöjohtaja Sinikka Valtonen, KT Kuntatyönantajat
Neuvottelupäällikkö Jorma Palola, KT Kuntatyönantajat
Neuvottelupäällikkö Oili Marttila, Kirkkohallitus
Neuvotteleva virkamies Päivi Lanttola, VM/Valtion työmarkkinalaitos
Henkilöstöjohtaja Sari Lempiäinen, Joensuun kaupunki
Henkilöstöjohtaja Arja Aroheinä, Jyväskylän kaupunki
Toimitusjohtaja Annikki Niiranen, Kymsote
Varatoimitusjohtaja Tapani Hellstén, Keva
Työnantaja-asiakkuus- ja työkykyjohtaja Kati Korhonen-Yrjänheikki, Keva
Eläkejohtaja Merja Paananen, Keva
Asiantuntijalääkäri Saija Turtiainen, Keva

Hallitus määrää työelämän kehittämistyöryhmän puheenjohtajaksi henkilöstöjohtaja Sari Lempiäisen, Joensuun kaupunki.

Työryhmän sihteerinä toimii työnantaja-asiakkuus- ja työkykyjohtaja Kati Korhonen-Yrjänheikki.

Päätös

Hyväksyttiin päätösesitys.

17**Tammikuun eläkkeen ennenaikaiseen maksamiseen johtaneet tapahtumat joulukuussa 2020**

Liitteet 17/1-5

Kunta-alan eläkkeiden tammikuun säännölliset maksut maksettiin virheellisesti jo joulukuussa. Virheellinen maksupäivä syntyi Elma-maksujärjestelmän ohjaustietojen päivytyksessä tapahtuneen virheen seurauksena.

Toimitusjohtaja teki 18.12.2020 päätöksen, jonka mukaan Keva maksaa eläkkeet eläkkeensaajille uudelleen normaalina maksupäivänä 4.1.2021. Keva kuittaa samassa yhteydessä perusteettoman edun palautuksena 17.12.2020 liian aikaisin maksetun eläkkeen määrän.

Kevassa on selvitetty tapahtumien kulku, tunnistettu virheen juurisyyt ja laadittu toimintasuunnitelma kunta-alan tammikuun 2021 ennenaikaisen eläkemaksun aiheuttamien ongelmien korjaamiseksi sekä suunniteltu jatkotoimenpiteet maksatuksen oikeellisuuden varmistamiseksi. Sisäisen valvonnan näkökulmasta toimintaympäristöä on suunniteltu, ja osin jo toteutettukin, vahvistettavan uusilla valvonta- ja kontrollitoimenpiteillä prosesseissa sekä resurssien riittävyyden varmistamisella. Varatoimitusjohtaja Kimmo Mikander antaa kokouksessa lyhyen selvityksen tapahtumista ja toimenpidesuunnitelmasta.

Hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta käsitteli asian kokouksessaan 20.1.2021.

Esitys

Hallitus merkitsee Mikanderin selvityksen ja liitteet (liite 17/1-5) tiedoksi.

27.1.2021

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

18**Toimitusjohtajan katsaus**

Liite 18/1

Kokouksessa esitetään ajankohtaiskatsaus.

Esitys Hallitus merkitsee tiedoksi toimitusjohtajan katsauksen.

Käsittely Toimitusjohtaja muutti esitystään siten, että hallitus merkitsee tiedoksi myös hänen vanhuuseläkkeelle jäämistään koskevan ennakoilmoituksen.

Päätös Hyväksyttiin muutettu päätösesitys.

19**Kevassa tehtyjen diarioidujen päätösten tiedoksianto**

Liite 19/1

Hallintosäännön 32 §:n mukaan Kevassa tehdyistä diarioiduista päätöksistä annetaan ilmoitus hallitukselle jokaisessa kokouksessa. Luettelo kokoukseen mennessä tehdyistä päätöksistä liitetään pöytäkirjaan.

Esitys Hallitus merkitsee tiedoksi Kevassa edellisen kokouksen jälkeen tehdyt diarioidut päätökset ajanjaksolla 10.12.2020 - 20.1.2021.

Päätös Hyväksyttiin päätösesitys.

20**Muut asiat****Toimenpiteet toimitusjohtajan vanhuuseläkkeelle jääntä koskevan ilmoituksen johdosta**

Toimitusjohtaja ilmoitti aikovansa jäädä 1.11.2021 vanhuuseläkkeelle toimitusjohtajan ajankohtaiskatsauksen yhteydessä.

Hallintosäännön 5 §:n mukaan hallitus voi asettaa enintään toimikaudekseen yhden tai useamman valiokunnan valmistelemaan hallituksen käsiteltäväksi tulevia asioita. Valiokunnan jäsenenä voi olla hallituksen varsinainen tai varajäsen. Valiokunnan päätöksentekomenettelyyn sovelletaan hallitusta koskevia Keva-lain säännöksiä ja hallintosäännön määräyksiä soveltuvin osin.

Esitys Puheenjohtaja teki kokouksessa seuraavan esityksen:

Hallitus asettaa keskuudestaan toimitusjohtajan valintaa valmistelevan valiokunnan. Valiokunnassa on viisi jäsentä. Puheenjohtajana valiokunnassa toimii hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtajana toimii hallituksen varapuheenjohtaja.

Valiokunnan jäseniksi valitaan puheenjohtaja Arve, varapuheenjohtaja Nenonen, Markku Jalonen, Markus Lohi sekä yksi muu hallituksen jäsen, josta tehdään erikseen esitys hallitukselle ylimääräisessä kokouksessa.

27.1.2021

Viimeksi mainittu jäsen voidaan valita valiokunnan jäseneksi tarvittaessa sähköpostikokouksessa.

Päätös

Hyväksyttiin puheenjohtajan esitys.

VALITUSOSOITUS

Muutosta tässä kokouksessa tehtyyn päätökseen saa asianosainen ja Kevan jäsenyhteisö hakea kirjallisella valituksella Helsingin hallinto-oikeudelta. Pykälästä 1 – 13, 15 ja 17-20 tehdyt päätökset eivät kuitenkaan ole oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain (808/2019) 6 §:n perusteella valituskelpoisia.

Valituskirja on valittajan tai hänen valtuuttamansa asiamiehen annettava taikka maksettuna posti-lähetyksenä tai lähetin välityksellä toimitettava Helsingin hallinto-oikeudelle viimeistään kolmantenkymmenentenä (30) päivänä päätöksen tiedoksisaannista, tätä päivää kuitenkin mukaan lukematta ennen valitusviranomaisen viraston aukioloajan päättymistä. Jäsenyhteisön katsotaan saaneen Kevan valtuuskunnan taikka hallituksen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi yleisessä tietoverkossa Kevasta annetun lain (66/2016) 33 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla. Valituskirjan oheen on liitettävä valituksenalainen päätös viran puolesta oikeaksi todistettuna otteena tästä pöytäkirjasta, selvitys siitä, mistä valitusaika edellä sanotun mukaisesti on laskettava, sekä mahdollinen muu selvitys, johon valittaja haluaa vedota. Muutoksenhausta on muutoin voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa on säädetty.

Pöytäkirja on tarkastettu ja hyväksytty 22.2.2021